

KS 法改正ニュースレター Vol.5

KS 経営労務コンサルタントオフィス: <https://www.ks-keiei.com/>

前回の KS 法改正ニュースレターでは、2022 年 4 月 1 日から施行される「改正育児・介護休業法」の対応として、以下の 3 点についてお伝えしました。

- (1) 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務化
- (2) 2022 年 4 月 1 日以降に妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認の措置
- (3) 有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和

今回のニュースレターでは、2022 年 10 月 1 日から施行される「改正育児・介護休業法」の対応についてお伝えします。男性の育児休業取得を促進するため、男性の育児休業取得ニーズが高くなる、子の出生直後の時期について、これまでの育児休業よりも柔軟で取得しやすい「出生時育児休業（産後パパ育休）」と「育児休業の分割取得」が目玉となる改正点です。「[法改正プチセミナー](#)」でも詳しくお伝えしておりますので、あわせてご視聴ください。

2022 年 10 月 1 日から施行される事項

(1) 出生時育児休業（産後パパ育休）（育児休業とは別に取得することが可能です。）

※出生時育児休業の対象は主に男性ですが、養子の場合などは女性も出生時育児休業の対象となります。

	出生時育児休業（産後パパ育休）	改正後の育休制度	現行
対象期間 取得可能日数 ※1	子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得可能	原則、子が 1 歳 （最長 2 歳）まで	原則、子が 1 歳 （最長 2 歳）まで
申出期限	原則、休業の 2 週間前まで	原則、1 か月前まで	原則、1 か月前まで
分割取得	分割して 2 回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して 2 回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則、分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に 限り、労働者が合意した範囲で 休業中に就業することが可能	原則、就業不可	原則、就業不可
1 歳以降の延長 ※2		育休開始日を柔軟化	育休開始日は 1 歳、 1 歳半の時点に 限定
1 歳以降の再取得		特別な事情がある場合に 限り再取得可能	再取得不可

※1 出生時育児休業は出生後 8 週間を超える休業や取得期間 4 週間（28 日）を超える休業はできません。

（4 週間を超える期間等は通常の育児休業を取得することとなります。）

※2 「パパ・ママ育休プラス」（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が 1 歳 2 か月に達する日までの間の 1 年間、育児休業を取得可能）を取得する場合の 1 年間の計算は以下の通りとなります。

「**誕生日以後の産前・産後休業期間の日数**」+「**育児休業（出生時育児休業（産後パパ育休）を含む）を取得した日数**」

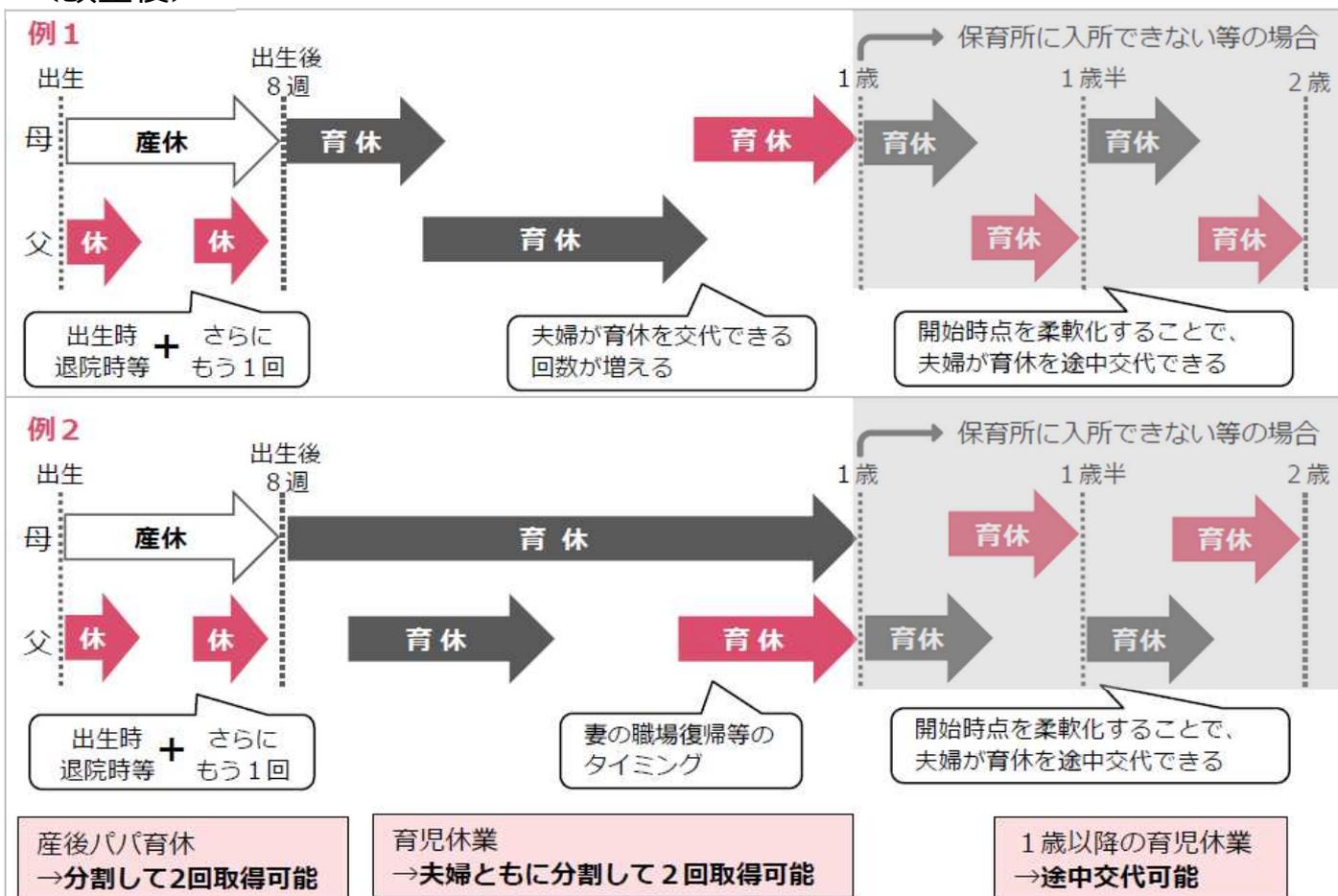
(2) 育児休業の分割取得のイメージ (例)

<現行>



※改正後は「産後パパ育児」導入に伴い、パパ休暇は廃止されます。

<改正後>



注) 1歳6か月、2歳までの育児休業 (図のグレー部分) は、現行通り分割できません。

↓ 詳細は以下のサイトに掲載されています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

厚生労働省 リフレット「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000909605.pdf>

厚生労働省 パンフレット「育児・介護休業法 令和3年(2021年)改正内容の解説」

気になる点がございましたら、是非お気軽にお問い合わせください。